VF (PEC)
Brochures, pamphlets, etc.

QUESTIONS ET RÉPONSES

L'ÉQUITÉ SALARIALE EN MILIEU DE TRAVAIL

LA COMMISSION DE L'ÉQUITÉ SALARIALE

Ontario

PROJET DE LOI 154
LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE

Depuis le 1er janvier 1988, date de proclamation du projet de loi 154, les employeurs de l'Ontario sont légalement tenus d'établir des programmes d'équité salariale afin de s'assurer que les salaires et les échelles salariales soient fondés sur la valeur du travail exécuté, sans égard au sexe de la personne qui l'exécute.

S'il est établi que les femmes sont moins payées que les hommes pour un travail de valeur égale ou comparable, l'employeur devra rajuster équitablement les salaires.

Ontario

TABLE DES MATIÈRES

L'ÉQUITÉ SALARIALE : APERÇU DE LA LOI 2

CHAMP D'APPLICATION 3

Les employeurs
L'échéancier
Les employés
L'établissement

LE PROGRAMME D'ÉQUITÉ SALARIALE 5

CATÉGORIES D'EMPLOIS 6

COMPARAISON D'EMPLOIS 7

ÉVALUATION D'EMPLOIS 7

L'ÉQUITÉ SALARIALE EN MILIEU DE TRAVAIL SYNDIQUÉ 9

RAJUSTEMENT DES SALAIRES 10

RÈGLEMENT DES PLAINTES 11

LA COMMISSION DE L'ÉQUITÉ SALARIALE 12

L'ÉQUITÉ SALARIALE : APERÇU DE LA LOI

Y a-t-il une différence entre l'équité salariale et le principe «à travail égal, salaire égal»?

Oui, il y en a une. En Ontario, depuis 1951, la loi oblige l'employeur à verser le même salaire aux femmes et aux hommes qui accomplissent un travail identique ou presque. Ainsi, tout électricien a droit au même salaire, qu'il s'agisse d'un travailleur de sexe féminin ou masculin.

Conformément à l'équité salariale, l'employeur est tenu de verser le même salaire à un homme ou à une femme qui exécute un travail différent, mais de valeur comparable.

Pourquoi l'équité salariale est-elle nécessaire?

Depuis toujours, les femmes ont eu tendance à accomplir des travaux différents de ceux des hommes. Et traditionnellement, les travaux exécutés par les femmes ont été, le plus souvent, sous-évalués.

Même quand la femme accomplit un «travail de femme» qui exige plus d'instruction, une formation plus poussée et comportant plus de responsabilités qu'un «travail d'homme», son travail est souvent sous-évalué et, partant, sous-payé.

Cette sous-évaluation du travail de la femme pratiquée jusqu'ici, a contribué à maintenir «l'écart salarial», soit la différence entre le salaire moyen d'un homme et le salaire moyen d'une femme.

En 1987, en Ontario, le salaire moyen d'une femme travaillant à temps plein était de 20 710 $. Le salaire moyen d'un homme travaillant à temps plein était de 32 120 $, soit un écart salarial de 36 pour 100.

Cet écart salarial est dû à divers facteurs, entre autres, les différences dans l'éducation, l'expérience, le nombre d'heures de travail, la syndicalisation, etc. Mais une large part (entre le quart et le tiers) de cet écart salarial est encore due à la sous-évaluation traditionnelle du travail exécuté par les femmes.

Comment l'équité salariale redresse-t-elle la situation?

La loi prévoyant l'équité salariale vise à éliminer uniquement la part de l'écart salarial qui résulte de la sous-évaluation du travail de la femme.

La loi exigera la comparaison des catégories d'emplois à prédominance féminine avec celles à prédominance masculine, à l'intérieur d'un même établissement.

Si l'on constate que différentes catégories d'emplois sont de valeur égale ou comparable, mais que les tâches accomplies par la femme sont sous-payées, les salaires des catégories d'emplois à prédominance féminine devront être augmentés. Les salaires des hommes et des femmes dans ces catégories d'emplois devront être rajustés.

Sur quelle expérience en matière d'équité salariale, les employeurs peuvent-ils se fonder?

La loi qui applique le principe «à travail égal, salaire égal» n'est pas une nouveauté pour les employeurs. Ainsi, depuis 1978, les employés du gouvernement fédéral et des sociétés de la Couronne, ainsi que les employeurs régis par le gouvernement fédéral, telles les banques à charte, Bell Canada et les compagnies de transport, sont tenus de se conformer aux lois fédérales sur l'équité salariale.

Le Québec a également légiféré en faveur de l'équité salariale dans les secteurs public et privé, tout comme la Grande-Bretagne et d'autres pays de la Communauté économique européenne.

L'équité salariale est également implantée dans le secteur public au Manitoba et dans plusieurs villes des États-Unis.

La Saskatchewan, l'Île-du-Prince-Édouard et le Yukon ont prévu certaines dispositions en matière d'équité salariale et la Nouvelle-Écosse prévoit l'implanter bientôt dans les secteurs public et privé.

CHAMP D'APPLICATION

Que doit faire l'employeur pour se conformer à la Loi sur l'équité salariale?

Aux termes de la loi, tous les employeurs du secteur public et les entreprises privées ayant 100 employés ou plus, doivent élaborer, afficher et mettre en oeuvre un programme d'équité salariale.

Les entreprises privées comptant de 10 à 99 employés peuvent choisir d'élaborer et d'afficher un programme d'équité salariale, mais elles ne sont pas tenues de le faire aux termes de la loi. Elles sont cependant tenues de se conformer aux exigences de l'équité salariale et leurs employés peuvent porter plainte si elles ne le font pas.

La loi ne s'applique pas aux entreprises privées ayant moins de dix employés, mais celles-ci peuvent choisir d'atteindre l'équité salariale.

Échéancier pour l'application de l'équité salariale

Employeur	Date d'affichage	Début du rajustement
Secteur public	1er janv. 1990	1er janv. 1990
Secteur privé 500 employés ou plus	1er janv. 1990	1er janv. 1991
Secteur privé 100 à 499 employés	1er janv. 1991	1er janv. 1992
Secteur privé 50 à 99 employés	1er janv. 1992*	1er janv. 1993
Secteur privé 10 à 49 employés	1er janv. 1993*	1er janv. 1994

**Pour les entreprises privées comptant moins de 100 employés, l'affichage est facultatif.*

Comment se définit l'employeur?

En général, se définit comme employeur toute entreprise en Ontario qui a des employés. Cependant, aux termes de la Loi sur l'équité salariale, il est important de définir avec précision qui est l'employeur, particulièrement quand il s'agit d'ententes corporatives complexes.

La *Common Law* définit l'employeur comme celui qui exerce une autorité fondamentale sur un employé. Afin de déterminer qui est l'employeur, il serait utile de tenir compte de ce qui suit :

- Qui décide de la rémunération des employés?
- Qui dirige l'entreprise et exerce l'autorité sur les employés?
- Qui embauche les employés?
- Qui licencie les employés?
- Qui prend les mesures disciplinaires?
- Quel est celui que les employés reconnaissent comme leur employeur?
- Y a-t-il eu intention de créer une relation d'emploi entre travailleur et employeur?

Comment se définit la taille de l'entreprise?

Dans le secteur privé, il convient de définir la taille de l'entreprise. Celle-ci est fonction du nombre d'employés oeuvrant dans l'entreprise. On calcule ce nombre en prenant la moyenne des personnes employées dans l'entreprise entre le 1er janvier 1987 et le 1er janvier 1988.

Si le premier employé de l'entreprise a commencé à travailler en Ontario à une date quelconque après le 1er janvier 1987 (par exemple, le 8 mai 1987), le nombre d'employés est calculé d'après la moyenne des personnes employées depuis le 8 mai et jusqu'au 1er janvier 1988.

En calculant la taille d'une entreprise, il faut tenir compte de tous les employés : les employés à temps plein et à temps partiel, et les employés occasionnels.

CHAMP D'APPLICATION (suite)

Quand les entreprises nouvellement établies doivent-elles se conformer à la loi?

Les nouvelles entreprises qui ont embauché leurs premiers employés après le 1er janvier 1988 doivent pratiquer immédiatement l'équité salariale, sans tenir compte de l'échéancier couvrant leur secteur et leur nombre d'employés.

Quelle échéance doit respecter une entreprise existante dont le nombre d'employés a augmenté ou diminué après le 1er janvier 1988?

Si la loi s'applique à une entreprise à partir du 1er janvier 1988, une augmentation ou une diminution du nombre d'employés ne modifie en rien la date d'affichage ni le rajustement de salaire prévus pour cette entreprise.

Quels sont les employés auxquels s'applique la Loi sur l'équité salariale?

La loi s'applique, dans le secteur public, aux employés à temps plein et aux employés permanents à temps partiel travaillant dans une catégorie d'emplois à prédominance féminine; et dans le secteur privé, la loi s'applique à toutes les entreprises qui ont dix employés ou plus. Elle s'applique également aux employés à temps partiel qui travaillent au moins un tiers de la période normale de travail.

Les employés embauchés de façon saisonnière au même poste, chez le même employeur, sont également protégés par la loi.

Les employés à temps partiel, qui travaillent de façon permanente et continue, mais durant moins du tiers d'une période normale de travail, sont également protégés par la loi.

Quels sont les employés auxquels la loi ne s'applique pas?

La loi ne s'applique pas aux employés occasionnels ni aux étudiants embauchés pour la durée de leurs vacances. Elle ne s'applique pas non plus aux entreprises privées qui comptent moins de dix employés.

Comment se définit un employé occasionnel?

L'employé occasionnel est celui qui travaille durant moins du tiers de la période normale de travail, mais qui n'est pas employé de façon permanente et continue.

Qu'entend-on par établissement?

La loi entend par «établissement» tous les employés d'un employeur travaillant dans une même zone géographique.

Aux fins de l'équité salariale, une zone géographique peut être constituée d'un comté, d'une municipalité régionale, d'un district territorial ou du Toronto métropolitain. L'employeur peut décider d'élargir la définition du terme «établissement» de façon à englober deux zones géographiques ou plus. Si l'entreprise est syndiquée, l'agent négociateur doit approuver la définition de l'établissement.

Cependant, l'employeur ne peut pas subdiviser une même zone géographique pour définir un établissement. Tous les lieux de travail situés dans une même zone géographique doivent faire partie de l'établissement.

Par exemple :

Une entreprise dont l'entrepôt se trouve à Ottawa et les bureaux à un autre endroit dans la même ville, constitue un seul établissement. Si ce même employeur possède un entrepôt à Toronto, il n'est pas tenu de comparer les catégories d'emplois de Toronto à celles d'Ottawa, puisqu'ils peuvent être considérés comme deux établissements distincts.

Supposons maintenant que l'employeur ou, si l'entreprise est syndiquée, l'employeur et l'agent négociateur, conviennent d'élargir la définition d'établissement. Dans ce cas, les employés de Toronto et ceux d'Ottawa sont redéfinis comme travaillant pour un seul établissement.

LE PROGRAMME D'ÉQUITÉ SALARIALE

En quoi consiste un programme d'équité salariale?

Le nombre de programmes d'un employeur dépend du nombre d'établissements et du nombre d'unités de négociation dans chacun des établissements. Un programme distinct doit être prévu pour les employés non syndiqués dans chaque établissement.

Que doivent faire les employeurs du secteur public et ceux du secteur privé ayant 100 employés ou plus pour assurer l'équité salariale?

Tous les organismes publics, quelle que soit leur taille, et les entreprises privées ayant 100 employés ou plus, sont tenus d'établir, d'afficher et d'appliquer les programmes d'équité salariale.

La structure de base du programme comporte les dix étapes suivantes :

1. D'abord, déterminer le nombre de programmes requis dans chaque établissement.

Ensuite, pour chaque programme d'équité salariale requis :

2. Définir les catégories d'emplois à prédominance féminine et celles à prédominance masculine, telles que définies par la loi (voir page 6).
3. Déterminer quels sont les emplois comparables.
4. Choisir la méthode de comparaison d'emplois appropriée, abstraction faite du sexe.
5. Évaluer les catégories d'emplois comparables répondant à la définition d'emploi à prédominance féminine ou masculine.
6. Comparer la rétribution dans les catégories d'emplois de valeur comparable.
7. Calculer les rajustements requis pour atteindre l'équité salariale.
8. Rédiger un document établissant le programme d'équité salariale.
9. Afficher le programme.
10. Effectuer les rajustements de salaire requis.

Le document doit exposer la méthode de comparaison utilisée, les catégories d'emplois comparées et le salaire des catégories jugées de valeur semblable. Le document doit également indiquer comment seront effectués les rajustements de salaire requis. Ensuite, le programme doit être affiché sur les lieux de travail, à la vue de tous.

Si les employés ne soulèvent aucune objection, le programme sera considéré comme approuvé. L'employeur n'est pas tenu de remettre une copie du document au gouvernement.

Dans une entreprise où les employés sont syndiqués, l'employeur et les agents négociateurs négocient le programme d'équité salariale. Si les deux parties s'entendent, le programme est approuvé.

Que doit faire une entreprise privée ayant de 10 à 99 employés pour assurer l'équité salariale?

Aux termes de la loi, les petites entreprises privées ne sont pas tenues d'élaborer ni d'afficher un programme d'équité salariale. Elles peuvent cependant choisir de le faire puisque cela pourrait les aider à déterminer s'il existe des iniquités salariales dans leur établissement et leur permettre ainsi de redresser, à la longue, la situation.

Si les petites entreprises décident de ne pas élaborer ni afficher de programme d'équité salariale, elles doivent toutefois faire en sorte d'assurer l'équité salariale dans leur établissement. Aux termes de la loi, les employés de ces entreprises peuvent déposer une plainte s'ils jugent qu'il y a eu contravention.

En cas de plainte, si celle-ci est justifiée, l'employeur peut être tenu d'appliquer un rajustement immédiat de salaire, même s'il s'agit d'un montant représentant plus de 1 pour 100 de la feuille de paie. Le rajustement pourrait être rétroactif.

Que doit faire une entreprise privée ayant moins de dix employés pour assurer l'équité salariale?

Les entreprises privées ayant moins de dix employés ne sont pas assujetties à la loi.

CATÉGORIES D'EMPLOIS

Qu'entend-on par catégorie d'emplois?

Aux termes de la loi, les emplois peuvent être groupés en catégories. La loi définit le terme «catégorie d'emplois» comme les postes qui présentent, au sein d'un même établissement, des fonctions et des responsabilités semblables, qui exigent des qualités semblables, dont les méthodes de recrutement sont semblables et qui offrent une même grille de rétribution, un même niveau de salaire ou une même gamme de taux de salaire.

Toutefois, une catégorie d'emplois peut également être constituée d'un seul emploi. En fait, une catégorie d'emplois peut ne comporter qu'un seul employé.

Comment définir les catégories d'emplois à prédominance féminine et celles à prédominance masculine?

En général, une catégorie d'emplois est à prédominance féminine si au moins 60 pour 100 des postes sont occupés par des femmes. Une catégorie d'emplois est considérée à prédominance masculine, si au moins 70 pour 100 des postes sont occupés par des hommes.

Sur quoi doit-on fonder la comparaison entre les catégories d'emplois?

La comparaison entre les catégories d'emplois doit tenir compte des points suivants :

- l'habileté, qui comprend en général l'instruction, l'expérience et les compétences particulières requises pour accomplir un travail;
- l'effort -- mental et physique;
- la responsabilité -- qui comprend la prise de décision et la responsabilité vis-à-vis des gens, de l'équipement et des budgets; et
- les conditions de travail, ce qui comprend l'environnement -- saleté, bruit, stress et risques physiques.

Qu'entend-on par «prédominance traditionnellement convenue»?

Une catégorie d'emplois «traditionnellement convenue» fait référence à des emplois particuliers traditionnellement confiés à des hommes ou à des femmes dans un établissement donné.

S'il s'agit d'emplois qui ont toujours été confiés à des hommes, mais récemment confiés à des femmes, cette catégorie peut toujours être considérée comme une catégorie d'emplois à prédominance masculine. De même, il peut exister une catégorie d'emplois neutre, qui a toujours été considérée comme une catégorie d'emplois à prédominance féminine.

Qu'entend la loi par «stéréotypes sexuels»?

La loi permet de tenir compte des stéréotypes sexuels reliés à des domaines d'emplois pour décider si une catégorie est à prédominance masculine ou féminine.

Ainsi, si un employeur a un seul chauffeur de camion et qu'il s'agisse d'une femme, on peut soutenir que sa catégorie d'emplois est néanmoins à prédominance masculine, parce qu'il s'agit d'un emploi traditionnellement confié à des hommes.

De même, la profession d'infirmière est par tradition une profession de femme. Si l'employeur emploie un infirmier, sa catégorie d'emplois peut néanmoins être considérée à prédominance féminine.

Y a-t-il des motifs valables justifiant des écarts de salaire entre des catégories d'emplois de valeur comparable?

Oui. Certains écarts peuvent résulter d'un système organisé d'ancienneté, d'un programme d'affectation temporaire en formation, d'un régime établi de rétribution au mérite, du «salaire étoilé» et de l'absence de main-d'oeuvre qualifiée. Ces motifs d'exception doivent s'appliquer de façon identique aux hommes et aux femmes et l'employeur doit pouvoir justifier ces écarts.

COMPARAISON D'EMPLOIS

Comment peut-on comparer des emplois différents?

Comparons, par exemple, le travail d'une secrétaire à celui d'un préposé à l'entretien d'un terrain de jeux. Le travail de secrétaire peut exiger moins d'effort physique et comporter de meilleures conditions de travail que celui de préposé à l'entretien d'un terrain de jeux, mais il peut exiger davantage sur le plan de la responsabilité, de l'effort mental et de l'habileté. En pareil cas, dans l'ensemble, le travail de secrétaire pourrait avoir la même valeur que celui de préposé à l'entretien d'un terrain de jeux et ils devraient tous deux avoir le même salaire.

Quelles méthodes de comparaison peut-on employer?

L'employeur peut utiliser une méthode de comparaison existante, ou en élaborer une nouvelle. La méthode choisie doit cependant permettre d'évaluer l'habileté, l'effort, la responsabilité et les conditions de travail. Elle doit également être dépourvue de préjugés sexistes.

La méthode servant à comparer la valeur de divers emplois peut tout simplement consister à classer les catégories selon les quatre facteurs mentionnés ci-dessus. La méthode peut aussi être plus complexe et attribuer des points à chacun des quatre facteurs. Le total donnerait une «cote» représentant la valeur estimée de la catégorie d'emplois.

ÉVALUATION D'EMPLOIS

Comment les préjugés sexistes peuvent-ils influer sur l'évaluation d'emplois et les pratiques salariales?

Les préjugés sexistes peuvent influer de diverses façons. Quand ils établissent les échelles salariales, les employeurs négligent parfois certains aspects du travail habituellement confié aux femmes, mais pas les caractéristiques du travail habituellement confié aux hommes. Ainsi :

- Il leur arrive de ne pas tenir compte des aptitudes en communication des réceptionnistes, mais de prendre en considération l'habileté manuelle des réparateurs.
- Il leur arrive de négliger les efforts nécessaires pour soulever des malades qui sont lourds, mais pas ceux qu'il faut pour soulever des objets lourds.
- Il leur arrive d'oublier les responsabilités liées à l'éducation des enfants, mais pas les responsabilités liées aux finances et à l'équipement.
- Il leur arrive de négliger le stress subi par celles qui soignent des malades présentant des troubles mentaux graves mais de tenir compte du stress dû au bruit des machines.

En négligeant ces aspects des emplois, l'employeur les a donc sous-évalués, créant ainsi une iniquité salariale.

De même, la description d'emplois et de titres peut faire présumer de la valeur de l'emploi. Par exemple, un homme qui qualifie son travail de «gestion» peut paraître plus important qu'une attachée administrative qui qualifie le sien de «coordonnatrice». Si le titre de «chef» peut sembler supérieur, l'adjoint administratif assume parfois d'importantes responsabilités.

ÉVALUATION D'EMPLOIS (suite)

L'employeur doit-il s'en tenir à une méthode unique d'évaluation d'emplois?

Non. En fait, l'employeur peut utiliser différentes méthodes d'évaluation d'emplois pour différents programmes d'équité salariale.

La Commission de l'équité salariale créera-t-elle un prototype de méthode de comparaison non sexiste?

La Commission n'entend pas créer de prototype, mais elle peut fournir des renseignements permettant de détecter les méthodes de comparaison entachées de sexisme. Elle peut aussi clarifier certains points de la loi.

Une description d'emploi est-elle nécessaire aux fins de comparaison?

La Loi sur l'équité salariale ne spécifie pas qu'une description d'emploi soit nécessaire. Toutefois, lors de l'évaluation des différents emplois, il faut tenir compte de l'habileté, de l'effort, de la responsabilité et des conditions de travail requis par chacun d'eux. Cette évaluation peut se faire par différentes méthodes, dont l'examen des exigences de l'emploi, des entrevues avec les employés, la distribution de questionnaires, ou à l'aide de descriptions d'emplois établies.

Comment les petites entreprises peuvent-elles se conformer à l'équité salariale quand elles n'ont pas le temps de procéder à une évaluation rigoureuse des emplois?

Il arrive souvent que les petites entreprises se servent de comparaisons d'emplois peu élaborées pour décider de la rétribution des employés. L'absence d'une méthode formelle n'implique pas nécessairement que ces employeurs ne respectent pas la Loi sur l'équité salariale.

Les employeurs peuvent continuer à employer des méthodes simples de comparaison d'emplois, pourvu qu'ils puissent les justifier et prouver qu'elles sont exemptes de discrimination sexiste. Ils doivent également prouver que l'évaluation est fondée sur l'habileté, l'effort, la responsabilité et les conditions de travail de l'employé.

L'ÉQUITÉ SALARIALE EN MILIEU DE TRAVAIL SYNDIQUÉ

Comment fonctionne l'équité salariale en milieu syndiqué?

L'employeur et l'agent négociateur négocient ensemble le programme d'équité salariale.

Quels éléments de l'équité salariale sont négociables?

La loi précise plusieurs points qui peuvent faire l'objet de négociations entre employeur et syndicat. En voici quelques-uns :

- la méthode à utiliser pour la comparaison d'emplois;
- la définition des catégories d'emplois à prédominance masculine et à prédominance féminine;
- le taux et l'échéancier de rajustement des salaires.

Quelles sont les responsabilités du syndicat et celles de la direction? Quelles sont les peines encourues?

Chaque employeur auquel la loi s'applique doit élaborer et mettre en oeuvre dans tous ses établissements des pratiques de rétribution conformes à l'équité salariale.

Tout employeur qui élabore ou met en oeuvre, ou tout syndicat qui accepte l'élaboration et la mise en oeuvre de pratiques de rétribution discriminatoires en matière de sexe contrevient à la loi.

Si un agent de révision du Bureau de l'équité salariale estime qu'un employeur ou un agent négociateur a contrevenu à la loi, il peut exiger que ce dernier s'y conforme.

Si l'employeur, ou l'employeur et l'agent négociateur, ne se conforment pas à l'obligation d'élaborer des programmes d'équité salariale, le Bureau de l'équité salariale peut les obliger à le faire.

Si le Bureau de l'équité salariale juge que l'application des programmes n'est pas conforme aux termes de la loi, il peut exiger que l'employeur prenne les mesures nécessaires pour y remédier.

Les ententes conclues entre syndicat et employeur concernant le programme d'équité salariale doivent-t-elles être ratifiées par les membres du syndicat?

La Loi sur l'équité salariale n'aborde pas cette question particulière. La plupart des syndicats sont cependant dotés d'une charte stipulant que les articles négociables par les agents négociateurs doivent être ratifiés par les membres.

L'équité salariale peut-elle être négociée en même temps que les termes d'une convention collective courante?

L'équité salariale peut être négociée séparément ou en même temps que les termes d'une convention collective, dans la mesure où l'échéancier de mise en oeuvre est respecté.

Qu'arrive-t-il si l'unité de négociation ne comporte pas de catégorie d'emplois à prédominance masculine qui puisse servir de point de comparaison?

En milieu syndiqué, pour les catégories d'emplois à prédominance féminine, la comparaison doit d'abord se faire d'après les catégories d'emplois à prédominance masculine à l'intérieur de l'unité de négociation. Si cette dernière ne comporte pas de groupe à prédominance masculine, toute autre catégorie d'emplois au sein de l'établissement pourra servir aux fins de comparaison. Ces directives s'appliquent également aux catégories d'emplois à prédominance féminine, non syndiquées.

RAJUSTEMENT DES SALAIRES

Quel est le plafond des rajustements annuels des salaires?

L'employeur peut limiter la somme des rajustements annuels exigés pour atteindre l'équité salariale à 1 pour 100 de la feuille de paie de l'année précédente, en Ontario.

Dans le secteur public, par contre, l'employeur devra compléter les rajustements avant le 1er janvier 1995. Dans le secteur public, le rajustement salarial pourrait entraîner un dépassement du plafond annuel de 1 pour 100.

Comment sera réparti le pourcentage de 1 pour 100 de la feuille de paie entre les unités de négociation, ou entre employés syndiqués ou non, ou entre les divers établissements?

La loi ne stipule pas comment sera réparti le montant de 1 pour 100. Mais toutes les catégories d'emplois à prédominance féminine exigeant un rajustement de salaire doivent être comprises dans la répartition.

De plus, les employés des catégories d'emplois à prédominance féminine les moins payées doivent recevoir des augmentations à un rythme plus rapide jusqu'à ce que l'on atteigne l'équité salariale, ou jusqu'à ce que l'on atteigne le niveau de rétribution de la catégorie à prédominance féminine qui se classe immédiate-ment au-dessus.

Qu'entend-on par «feuille de paie»? Qu'entend-on par «rétribution»?

La feuille de paie représente uniquement les salaires et traitements, montants que seul l'employeur peut facilement déterminer. Ce calcul de 1 pour 100 est basé sur la totalité des salaires annuels payés par l'employeur en Ontario.

Cependant, pour atteindre l'équité salariale, les rajustements peuvent être apportés aux salaires et traitements, aux avantages ou à une combinaison des deux, pourvu que la totalité atteigne au moins 1 pour 100 de la feuille de paie de l'employeur pour l'année précédente.

La rétribution représente toute forme de compensation versée à une personne pour le travail effectué : salaire, traitement, avantages et émoluments.

Sera-t-il permis de réduire les salaires?

Non. Aucune baisse de salaire n'est permise pour parvenir à l'équité salariale.

Que doit faire l'employeur une fois atteinte l'équité salariale?

Quand les programmes d'équité salariale ont été élaborés et mis en oeuvre, l'employeur, ou l'employeur et l'agent négociateur, doivent s'assurer de maintenir dans l'établissement des pratiques de rétribution équitables et dépourvues de discrimination sexiste.

RÈGLEMENT DES PLAINTES

Les employés ont-ils l'occasion d'exprimer leur opinion au sujet du programme d'équité salariale?

EMPLOYÉS NON SYNDIQUÉS

À partir du moment où le programme d'équité salariale est affiché sur les lieux de travail, les employés ont 90 jours pour examiner le programme proposé et en discuter avec l'employeur ou avec le Bureau de l'équité salariale.

L'employeur doit informer ses employés si le programme a été modifié à la suite des commentaires des employés et il dispose d'une période additionnelle de sept jours, après les 90 jours, pour le faire.

S'il y a eu modification, le programme doit être affiché à nouveau sur les lieux de travail dans les sept jours suivant la période initiale de 90 jours. Les employés disposent alors de 30 jours pour exprimer leur opposition au Bureau de l'équité salariale, que leurs objections aient été d'abord soumises ou non à l'employeur. Les programmes d'équité salariale sont considérés comme adoptés si les employés n'ont exprimé aucune objection.

EMPLOYÉS SYNDIQUÉS

En milieu syndiqué, l'employeur, ou l'employeur et l'agent négociateur, peuvent aviser le Bureau de l'équité salariale si les parties n'arrivent pas à s'entendre à propos du programme.

Le programme d'équité salariale pour employés syndiqués sera considéré comme adopté si l'agent négociateur et l'employeur sont tombés d'accord à ce sujet.

Qu'arrive-t-il quand un agent négociateur et un employeur ne s'entendent pas sur un programme d'équité salariale?

Si l'on n'est pas parvenu à une entente à la date prescrite par la loi, l'agent négociateur ou l'employeur devra en aviser le Bureau de l'équité salariale.

Un agent de révision interviendra alors pour tenter d'amener l'agent négociateur et l'employeur à une entente. S'il ne parvient pas à le faire, l'agent de révision pourra trancher la question par un ordre.

Par la suite, l'une ou l'autre des parties pourra faire appel de l'ordre de l'agent de révision auprès du Tribunal de l'équité salariale.

L'employeur jouit-il de quelque recours contre les plaintes injustifiées concernant l'équité salariale?

L'agent de révision fait appel à son jugement lorsqu'il enquête au sujet des plaintes d'un employé. L'agent de révision peut décider de ne pas poursuivre l'enquête s'il estime que la plainte est futile, frivole ou de mauvaise foi.

L'employé jouit-il de quelque recours s'il porte plainte au sujet du programme d'équité salariale établi par son employeur?

Il est interdit à l'employeur de pénaliser un employé pour avoir porté plainte. De plus l'employé qui demande assistance au Bureau de l'équité salariale peut obtenir que son identité ne soit pas révélée à l'employeur.

Dans quel cas peut-on porter plainte au sujet des programmes d'équité salariale déjà établis?

Il est possible de porter plainte si le programme d'équité salariale qui avait été affiché n'est pas mis en application conformément aux conditions convenues ou s'il ne convient plus en raison d'un changement de circonstances sur les lieux de travail. Il peut s'agir, par exemple, d'une fusion de deux compagnies qui a modifié les catégories d'emplois déjà évaluées.

RÈGLEMENT DES PLAINTES (suite)

Les entreprises privées ayant de 10 à 99 employés n'étant pas tenues d'élaborer ni d'afficher un programme d'équité salariale, comment leurs employés peuvent-ils s'assurer que l'équité salariale y est pratiquée?

Si l'employé estime que l'employeur a établi ou maintient des pratiques de rétribution qui ne sont pas conformes à l'équité salariale, il peut déposer une plainte auprès du Bureau de l'équité salariale. Les plaintes de cette nature ne peuvent cependant être déposées qu'après la date où cet employé a fait l'objet d'un rajustement de salaire.

Un employeur ou un agent négociateur peut-il être pénalisé s'il contrevient à la loi?

Des amendes pouvant atteindre jusqu'à 2 000 $ dans le cas d'un individu, et jusqu'à 25 000 $ dans les autres cas, peuvent être infligées à quiconque entrave le travail d'un agent de révision, fait preuve d'intimidation ou de discrimination envers quiconque exerce ses droits aux termes de la Loi sur l'équité salariale, ou contrevient à une ordonnance du Tribunal.

La décision du Tribunal de l'équité salariale est-elle sans appel?

Le Tribunal est un organisme de décision indépendant, compétent dans le domaine de l'équité salariale. Dans la plupart des cas, sa décision est finale. Le recours à d'autres tribunaux est limité mais possible dans les cas où il est prouvé, par exemple, que le Tribunal a dépassé le cadre de la Loi sur l'équité salariale.

LA COMMISSION DE L'ÉQUITÉ SALARIALE

À QUI FAUT-IL S'ADRESSER POUR OBTENIR DES RENSEIGNEMENTS OU DE L'AIDE?

La Commission de l'équité salariale a été instituée pour aider les employeurs, les employés et les agents négociateurs des secteurs public et privé à parvenir à l'équité salariale et résoudre les différends portant sur cette question. La Commission est constituée de deux unités : le Bureau de l'équité salariale et le Tribunal de l'équité salariale.

LE BUREAU DE L'ÉQUITÉ SALARIALE

Le Bureau de l'équité salariale organise des séminaires, répond à une ligne téléphonique sans frais et distribue de la documentation, telle cette brochure, pour informer employeurs et employés de leurs droits et responsabilités aux termes de la loi. Il offre également des services de conciliation quand employeurs et employés ne peuvent parvenir à une entente sur un programme d'équité salariale, ou en cas de contravention à la loi.

LE TRIBUNAL DE L'ÉQUITÉ SALARIALE

Le Tribunal de l'équité salariale est un organisme de décision spécialement chargé de trancher les différends entre employeurs et employés qui n'auraient pu être réglés ni sur les lieux de travail ni par le Bureau de l'équité salariale.

Cette brochure souligne et explique certains aspects de la Loi sur l'équité salariale. Pour de plus amples renseignements se reporter au texte même de la loi.

COMMENT REJOINDRE LA COMMISSION DE L'ÉQUITÉ SALARIALE

Si vous désirez figurer sur notre liste d'adresses,
obtenir des renseignements ou des conseils, veuillez vous adresser à :

LA COMMISSION DE L'ÉQUITÉ SALARIALE
150, avenue Eglinton est, 5e étage
Toronto (Ontario) M4P 1E8

DEMANDE DE RENSEIGNEMENTS :

RÉGION DE TORONTO

481-3314 481-3315

PARTOUT AILLEURS EN ONTARIO (SANS FRAIS)

1-800-387-8813
1-800-387-8887

This publication is also available in English.
Please contact The Pay Equity Commission,
at the above address.

En éliminant les préjugés sexistes des pratiques de rétribution, l'équité salariale contribue non seulement à rendre le milieu de travail plus équitable et, partant, plus productif, mais aussi à créer une société où la femme et l'homme sont traités sur un pied d'égalité.

L'équité salariale peut être réalisée et elle le sera au mieux par la collaboration des personnes intéressées. La Commission de l'équité salariale donnera à ces dernières tout l'appui nécessaire pour se conformer à la loi : politiques et recherche, information et éducation du public et, au besoin, procédures de conciliation et d'appel.

LA
COMMISSION
DE L'ÉQUITÉ
SALARIALE

150, avenue Eglinton est,
5e étage,
Toronto (Ontario)
M4P 1E8

ISBN: 0-7729-3717-6
7/88/2M